

平成 17 年 11 月 10 日判決言渡 同日原本領収裁判所書記官
平成 16 年(行ウ)第 418 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 17 年 8 月 31 日

判決

原告 西日本旅客鉄道株式会社
被告 中央労働委員会
被告補助参加人 ジェーアール西日本労働組合
被告補助参加人 JR 西日本労働組合近畿地方本部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

被告が中労委平成 14 年(不再)第 53 号事件(初審兵庫県地労委平成 12(不)第 2 号事件)について平成 16 年 7 月 7 日付けで発した命令のうち、別紙記載の主文 I 項 1 及び 2 を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、原告が被告補助参加人ジェーアール西日本労働組合(以下「JR 西労」という。)及び同 JR 西日本労働組合近畿地方本部(以下「近畿地本」といい、JR 西労と併せて「参加人組合」という。)に所属する組合員への脱退懲通は不当労働行為に該当するとして発令された救済命令について、原告が、被告に対し、不当労働行為に該当する脱退懲通の事実はないとして、その取消しを求めた事案である。

1 前提事実(争いのない事実及び証拠等により容易に認められる事実)

(1)原告は旅客鉄道事業等を目的とする株式会社である。

JR 西労は、原告の従業員をもって組織された労働組合である西日本旅客鉄道労働組合(以下「西労組」という。)を脱退した組合員によって組織された労働組合であり、近畿地本は、その下部組織である。

X1 は、原告神戸支社加古川鉄道部に勤務する近畿地本姫路支部加古川鉄道部分会所属の組合員で、平成 10 年 12 月、運転士から交番担当(乗務員の勤務操配・勤務指定の補助、指令業務補助、運行表示装置操作の補助、収入金管理の補助、乗務点呼等の内勤業務を行う。)に担当業務変更となり、平成 11 年 10 月当時も交番担当として業務に従事していた。

Y1 は、加古川鉄道部の総務科長兼助役であり、西労組所属の組合員であった。

(2)X1 は、平成 11 年 10 月 20 日に開催された原告神戸支社主催の「マイオピニオン」明石地区予選(以下「本件大会」という。)に参加し、自己研鑽に励み、助役を目指して頑張りたいなどと意見を発表した。

Y1 科長は、本件大会終了後、X1 を昼食に誘い、その席上、平成 12 年 4 月から実施の

昇進・賃金に係る新人事制度(職務階層を、実務担当層、実務リーダー層、管理監督層に区分し、各層をさらに数個の資格級に区分した上で、昇進を、上位の職務階層に移る昇職と、同一職務階層内の上位の資格級に移る進級に分けることなどを内容とするもの。以下「新人事制度」という。)について会話をし、新人事制度下での X1 の賃金の試算表を今度渡すことを約束した。当時、X1 は、B 昇格試験と呼ばれる昇格試験を受験し、その合否発表を控えていた。

(3) Y1 科長は、X1 が新人事制度の暫定昇職試験あるいは進級試験に合格したことを前提とする賃金試算表(以下「本件試算表」という。)を作成し、平成 11 年 10 月 26 日、交付した。その後、X1 は、昇格試験に不合格となり、平成 12 年 4 月 1 日付けで、交番担当から加古川鉄道部の運転士に担当業務変更となった。

(4) 参加人組合は、平成 12 年 3 月 1 日、兵庫県地方労働委員会(以下「兵庫県地労委」という。)に対し、Y1 科長が、X1 に対し、転勤や担当業務の変更などの不利益を示唆する一方、本件試算表を交付して利益の誘導を行い、また、JR 西労青年部によってあっせん販売されているオリジナルネクタイを勤務中に着用しないように求めたなどとして、支配介入の禁止等を求める救済命令の申立てをした(兵庫県地労委平成 12 年(不)第 2 号)。

これに対し、兵庫県地労委は、Y1 科長が転勤や担当業務の変更などの不利益を示唆する発言をした等の事実はなく、オリジナルネクタイの不着用を求めたことや本件試算表の交付は、参加人組合からの脱退を懲通するものではないとして、平成 14 年 10 月 15 日付けで申立てを棄却した。

(5) 参加人組合は、これを不服として、平成 14 年 11 月 11 日、被告に対し、再審査の申立てをしたところ、被告は、オリジナルネクタイの不着用を求めたことは脱退懲通に当たらないとしたものの、Y1 科長の平成 11 年 10 月 20 日の言動及び本件試算表の交付に関して、以下のとおり事実認定した。「意見発表終了後、Y1 総務科長は X1 組合員を昼食に誘った。昼食の席で、Y1 総務科長は X1 組合員に対し、組合のことをどう思っているのか問いかけ、これに返答しなかった X1 組合員に対し、同人を転勤させようと思えばできるとの趣旨の発言を行い、また、同人に替わる交番担当はど(こからでも持ってくる)ことができるとの趣旨の発言を行った後、新人事制度の話をする中で、X1 組合員の賃金を試算して今度渡すと述べた。X1 組合員は、その席では反論することなく Y1 総務科長の発言を聞いていたものの、同総務科長を一人店に残して帰宅した。

同月(平成 11 年 10 月)26 日、加古川鉄道部本所事務所において、勤務を終えた Y1 総務科長は、泊まり勤務中の X1 組合員に対して、誰にも見せるなどと言って、会社のパソコンで打ち出した新人事制度のもとの賃金試算表を手渡した。」

その上で、被告は、Y1 科長の同月 20 日の昼食の席における言動及び同月 26 日に本件試算表を手渡した行為は参加人組合からの脱退を懲通するものであるとして、初審命令を変更し、別紙(省略)記載の主文 I 項 1 及び 2 のとおり、支配介入の禁止及び同別紙(省略)記載の文書の手交を命じる救済命令を平成 16 年 7 月 7 日付けで発令した(以下「本件命令」という。)。原告は、同年 9 月 16 日、本件命令を不服として、取消しを求めて本訴を提起した。

2 争点

Y1 科長は、X1 に対して、参加人組合からの脱退を求める趣旨の発言をしたか。Y1 科

長の発言及び本件試算表の交付は、不当労働行為(支配介入)に該当するか。

(原告の主張)

(1)Y1 科長が、平成 11 年 10 月 20 日(以下、記載がない限り平成 11 年である。)の昼食の際に、X1 に対し、「組合のことをどう思っている」、「君を転勤させようと思えばできる」、「交番担当はどこからでも持ってこれる」などと発言した事実はない。

被告は、本件命令において、上記発言があったとする初審手続及び再審査手続における X1 の証言の信用性が高いとして、上記発言があったと認定するが、同証言によれば、X1 は、以前、Y1 科長から組合の話はしないなどと約束されていたというのに、組合からの脱退を迫った Y1 科長に対し、その場で抗議や反論すらしていないというのであるから、X1 の証言は不自然であり信用できない。

Y1 科長は助役にすぎず、X1 の昇級や昇進に対する決定権限はもとより、いかなる意味でも人事に対する影響力を有していない。人事上の権限が全くない Y1 科長が、転勤させようと思えばできるなどと発言することは考えられない。人事権のない Y1 科長がこのような発言をしても X1 にとって具体的な不利益の示唆となるものではないから、Y1 科長がこのような無意味な発言をするはずはない。

また、X1 は、運転士の資格を有しており、給与面での待遇が劣る父番担当から運転士へ戻りたいと考えていた。交番担当はどこからでも持ってこれると発言したとしても、それが、X1 にとって不利益の示唆となることはないから、Y1 科長がそのような発言をするはずはない。

(2)Y1 科長が本件試算表を X1 に手渡したのは、本件大会で助役を目指して頑張ると発言していた X1 が新人事制度に関心を示したため、交番担当を引き続き行うことを前提としての賃金を、参加人組合にも既に開示されていた新賃金体系に基づいて試算して、激励の意味を込めて手渡したものにすぎず、何ら X1 に利益を誘導するものではない。

(被告及び参加人組合の主張)

(1)并上科長は、X1 に対し、「組合のことをどう思っている」、「君を転勤させようと思えばできる」、「交番担当はどこからでも持ってこれる」などと発言した。被告の事実認定及び判断に誤りはない。

原告は、X1 が運転士への担当業務変更を希望していたと主張するが、X1 は、本件大会での「助役を目指して頑張る」との発表のとおり、交番担当に意欲を有していた上、運転士に担当業務変更となった場合、転勤の可能性があると考え、これを懸念していたのであって、転勤をしてまで運転士に戻りたいと考えていたわけではない。また、原告は、Y1 科長に人事に関する決定権限はないと主張するが、同科長は、鉄道部長を補佐又は代理して、加古川鉄道部における人事管理・労務管理上の措置を担っており、実質的にはその人事について影響力を有している。

(2)Y1 科長は、X1 に対し、参加人組合を脱退しなければ、担当業務の変更等の不利益を行うことを示唆しつつ、その一方で昇職等を前提に賃金の試算を行い、「誰にも見せるな」と断った上で本件試算表を交付し、利益誘導を行った。このような Y1 科長の行為は総務科長としての地位を利用して参加人組合からの脱退を慫慂したものであり、労働組合法 7 条 3 号に規定する支配介入に該当する。

第 3 争点に対する判断

1 Y1科長の10月20日の言動について

(1) X1 は、初審手続における審問において、Y1 科長から、本件大会終了後、昼食に誘われた際、「君を転勤させようと思えばできる」、「交番はどこからでも持ってこれる」と言われたと供述し、再審査手続における審問でも、Y1 科長から、「組合のことはどう思ってる」、「君を転勤させようと思えばいつでもできる。交番担当はどこからでも持ってこれる」などと言われたと供述する。X1 が平成 12 年 12 月 20 日付けで作成した陳述書にも、同旨の記載がある。

これに対して、Y1 科長は、陳述書において、本件大会終了後に食事をした際、「これからも仕事をがんばってほしい。」と激励し、あとは他の発表者の発表内容についての感想などを話した、X1 から新人事制度の問いかけがあり、昇進制度が変わるという話はした、「君を転勤させようと思えばできる」、「交番はどこからでも持ってこれる」などと言うはずはないなどと述べる。

そこで、X1 の供述等の信用性について検討する。

(2) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、① 10 月 27 日、X1 は、同期の組合員らに、同月 20 日の本件大会終了後の食事の際に、Y1 科長から脱退を懲罰され、新人事制度での賃金試算表を手渡されたことや、直接の上司である Y2 当直助役からも脱退の懲罰を受けていることなどを話したこと、②この報告を受け、同月 28 日、JR 西労加古川鉄道部分会の執行委員長らは、Y1 科長や Y2 助役に抗議をしたこと、③ X1 は、同月末ころ、Y1 科長が X1 に対して、同月 20 日の本件大会終了後の昼食時に、「君を転勤させようと思えば出来る(飲酒の上)」、「交番はほかから持ってくることは出来る」などと述べた旨を記載した文書を作成し、加古川鉄道部分会に交付したことが認められる(本件命令の認定事実で、本件訴訟で争いが無いものを含む。)

以上のとおり、X1 は、Y1 科長と昼食時に会話をした 10 月 20 日から間もない 10 月 27 日に同期の組合員らに対して Y1 科長らから脱退懲罰されたことを話し、その後まもなく文書を作成して参加人組合に報告している。その内容は、Y1 科長が「君を転勤させようと思えばできる」、「交番はほかから持ってくることはできる」などと述べたというものであり、X1 の供述は、初審手続、再審査手続に至るまで一貫し、曖昧なところがない。また、X1 が脱退懲罰されたことを同期の組合員に話をしたということは、その前提となる何らかの出来事があったことを推認させる。仮に Y1 科長が 10 月 20 日に脱退懲罰の話をしていなかったとすれば、X1 の話の内容は事実と全く異なることになるが、X1 が、故意に事実と異なる内容の話をし、文書を作成する理由、動機は認められず、X1 の話の内容が全くの虚偽、架空、創作であるとは、考えにくい。X1 が話をし、文書を作成したのは、Y1 科長の発言があつてから間もない時期であるから、X1 の記憶が薄れ、あるいは混乱して、事実と異なる内容になったとも考え難い。

他方、同月 20 日の昼食後、X1 は、食事に誘ってくれた Y1 科長一人を店に残して帰宅する(本件命令の認定事実であり、争いが無い。)という不自然な行動をとっているのであつて、このことは、昼食の際に何らかの出来事があったことを窺わせるといえる。

また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、X1 は平成 10 年 12 月に運転及び列車車掌の業務を解かれ、交番担当業務の見習いを終えて、平成 11 年 1 月から交番担当となったが、加古川鉄道部では、交番担当に業務変更した者は、JR 西労を脱退し、西労組に加入する

例が続いていたという事実が認められる。Y1 科長は、本件大会当日、助役を目指して頑張るといふ X1 の発表を聞き、X1 が内勤を続け、昇進を目指す決意であることを確認できたことに加え、交番勤務に担当業務が変更された者は JR 西労を脱退する例が続いていたという状況を踏まえ、X1 に対して、参加人組合からの脱退を慫慂するような発言をし、さらに本件賃金表を手渡す旨告げたという一連の経過は、自然な会話の進行として理解することができる。

以上によると、X1 の初審手続、再審査手続における供述、上記陳述書の記載は、信用性が高いといふことができる。

(3)これに対し、原告は、Y1 科長には人事に関する権限も影響力もないし、他方、X1 は交番担当から運転士に戻ることを希望していたのだから、Y1 科長が転勤や交番担当の変更を X1 に対する不利益な話としてするはずはないと主張し、その他、X1 が Y1 科長に対して直ちに抗議、反論をしていないことなど X1 の供述には不自然な点があるとして、Y1 科長は脱退慫慂する発言をしていないと主張する。

そこで、これらの原告の主張を検討する。

ア 原告の職制上、総務科長兼助役である Y1 科長に、X1 から加古川鉄道部の職員の人事に関する決定権限はない(争いが無い。)

しかし、当時、Y1 科長は、加古川鉄道部の助役(鉄道部における助役は、列車区、電車区、運転区、運転所における助役と異なり、指揮命令系統上、最上位に位置づけられていた。)として、同一勤務地内における担当業務指定の権限を有する鉄道部長を補佐又は代理し、その委任を受けた業務を直接指揮する権限を有していた上、職員の希望や家族の状況のほか、その執務態度、知識、技能、適格性等を確認した上、鉄道部長に報告し、同部長の所見は、昇格試験(新人事制度においては昇職試験と進級試験に分けられる。)の際に参考とされていたというのであるから、Y1 科長が、人事に関し、事実上の影響力を有していることは明らかである。原告は、助役の鉄道部長に対する報告は事実の報告にすぎないし、転勤を決定するのは支社であって鉄道部長にも転勤に関する権限や影響力はないと主張するが、人事考課や転勤の人選が、助役や鉄道部長の把握する事実を考慮することなく行われるとは考えられない。原告の従業員も、総務科長が当然に人事に関する事実上の影響力を持っていると認識していたと推認される。

したがって、総務科長が従業員に対して人事上の不利な話を示唆することは、従業員に対する強い効果を持つことは明らかであり、人事上の話を告げて脱退慫慂をするはずがないとは、到底いえない。

イ また、証拠によれば、交番担当者には乗務員手当の支給がなく、その待遇は賃金面において運転士より劣ること、そのため、新人事制度の実施以前は、交番担当を希望する者は必ずしも多くはなく、X1 自身、交番担当への担当業務変更を約 2 年にわたり拒否し、本件当時も、できるのであれば運転士に戻りたいとの思いを抱いていたことは認められる。

しかし、証拠及び弁論の全趣旨によれば、もともと管理職に準ずる職員の担当業務とされていた交番担当が、新人事制度の実施後は、より明確に実務リーダー層の係長の担当業務とされたことが認められ、当初、交番担当への業務変更に難色を示していた X1 が、新人事制度の公表を受けて、交番担当に対する意欲を持ったとしても不思議はないし(現に、X1 は、本件大会において「助役を目指して頑張る」と内勤の継続を前提とした発言をし

ている。)、X1 は、加古川鉄道部の乗務員の配置状況や JR 西労所属の職員 3 名が加古川鉄道部から姫路鉄道部へ転勤となったことから、運転士に戻った場合、他の電車区へ転勤となることを懸念していたのであって、X1 が、転勤をしても運転士に戻りたいとまで考えていたとは認められない。

したがって、X1 に対して交番担当の変更を告げることは不利益の示唆というべきであって、Y1 科長が脱退懲憑として交番担当の変更などを告げるはずがないとはいえない。

ウ X1 が、Y1 科長の話の聴いたその場で面と向かって Y1 科長に抗議や反論をできなかったとしても、それだけでは不自然とはいえないし、実際に、X1 は、Y1 科長の発言を受けて、Y1 科長を一人残して先に店を出、その後、参加人組合を通じて本件発言等に対する抗議を行っているのだから、不自然な点はなく、その他、Y1 科長が X1 に対して「組合のことはどう思ってる」、「君を転勤させようと思えばいつでもできる。」、「交番担当はどこからでも持ってこれる」と述べたという X1 の供述に不自然なところはない。

(4)以上によれば、X1 の初審手続、再審査手続における供述等は信用することができるというべきである。よって、本件命令が認定したとおり、Y1 科長は、10 月 20 日、本件大会終了後、X1 を昼食に誘い、その席上、「組合のことはどう思ってる」、「君を転勤させようと思えばいつでもできる。」、「父番担当はどこからでも持ってこれる」との趣旨の発言をしたと認められる。

2 不当労働行為該当性について

(1)Y1 科長が X1 に対して 10 月 20 日「組合のことはどう思ってる」、「君を転勤させようと思えばいつでもできる。」、「交番担当はどこからでも持ってこれる」との趣旨の発言をしたことは、1(3)のとおり、参加人組合を脱退しない場合の不利益を示唆したものであるべきであり、脱退懲憑に当たることは明らかである。

(2)Y1 科長が X1 に本件試算表を交付したことについては、Y1 科長が、新人事制度下においては、実務リーダー層に昇職しない限り、交番担当になれないことになる X1 に対して、同人が本件大会において「助役を目指して頑張る」と発表した直後、本件試算表の交付を約束し、B 昇格試験の合否判定前に、わざわざ「誰にも見せるな」と断った上、当時の資格級が 5 等級(新人事制度下では実務担当層の資格級 C3 に位置づけられる。)であるにもかかわらず、新人事制度における暫定昇職試験等に合格した場合の資格級(実務リーダー層の資格級 L2、実務担当層の資格級 C2)を前提に、その賃金を具体的に試算し、これを X1 に対してだけ交付していることに照らすと、Y1 科長には、X1 に昇進等の可能性を示唆することで、同人の参加人組合からの脱退を迫る意図があったというべきである。

原告は、X1 が、本件大会において、交番担当への意欲を示した後、新人事制度における賃金の話になったことから、激励の意味を込め、昇職して交番担当に引き続き従事することを前提に賃金を試算したにすぎず、その経緯に何ら不自然な点はないし、新人事制度実施後の賃金体系は、既に参加人組合にも公表されていたと主張し、Y1 科長は陳述書に同旨の記載をしている。しかしながら、Y1 科長が、X1 に対し、「組合のことをどう思っている」、「君を転勤させようと思えばできる」、「交番担当はどこからでも持ってこれる」などと発言していることに照らすと、上記のとおり、Y1 科長が激励の意味を込めて本件試算表を交付したとは考えられない。Y1 科長は、新人事制度における賃金体系に基づき、X1 が昇職や進級した場合を想定して、具体的にその賃金を示しているのであって、参加

人組合を脱退した場合の利益を示し、これを懲通するものというべきである。

(3)なお、Y1 科長は西労組の組合員であったが、特段組合活動をしていたとは認められない。10 月 20 日の発言は本件大会に引き続いて行われたものあり、本件試算表の作成は明らかに職務に関連して行われている。そして、前記 2(3)アのとおり、Y1 科長は組合員資格を有する助役であるけれども、加古川鉄道部の筆頭助役で部長に次ぐ地位である総務科長の職にあり、人事労務に関わる事項について部長を補佐する重要な職務を担当し、事実上、人事に関して一定の影響力を与える地位にあったということができ、従業員もそのように認識していた。他方、JR 西労は、原告と協力的でスト権確立に消極的な西労組を批判して分裂して発足した労働組合であり、その経緯からいっても、原告と JR 西労の間には緊張関係が続き、従来から JR 西労のオリジナルネクタイ着用問題や、JR 労組組合員の配転等をめぐって紛争があった(本件命令の認定事実で、争いがない。)

以上のような事実を総合すれば、Y1 科長が X1 に対して脱退を懲通するような発言をし、また、本件試算表を交付したのは、原告の意を体して行つたものといふことができる。

(4)以上のとおり、Y1 科長の交番担当の変更や転勤を示唆する発言や本件試算表の交付は、労働組合法 7 条 3 号に規定する支配介入に該当するといふべきであり、本件命令に違法はないから、その取消しを求める原告の請求は理由がない。

第 4 結論

よって、原告の請求を棄却することとし、訴訟費用(補助参加費用を含む。)の負担につき、行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 61 条、66 条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部